

SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

Nombre

ECOLOGÍAS DE APRENDIZAJE EN LAS ORGANIZACIONES PÚBLICAS. DE LAS PROPUESTAS FORMALES AL APRENDIZAJE SIN COSTURAS

Código INAP IN37683/22 **Estado** Activo

Programa)Campos de Práctica **Área** Gestión del Empleo Público

Fundamentación

Propósito: Desarrollo y/o fortalecimiento de capacidades.

Tema: Formación, capacitación y aprendizaje.

Esta actividad se enmarca en el Programa INAP futuro.

El curso Ecologías de aprendizaje en las organizaciones públicas. De las propuestas formales al aprendizaje sin costuras es una propuesta que ofrece el INAP para la Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas del CLAD, que guarda relación con las siguientes áreas temáticas estratégicas 2019-2020 publicadas en la página oficial de la Escuela, especialmente, con el área de Nuevas metodologías de capacitación.

Asimismo, se encuadra en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, Educación de calidad, en lo que hace a promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos y en diferentes entornos y espacios. A la vez, se enmarca en el campo de la educación de adultos, que, según la UNESCO, designa el conjunto de todos los procesos educativos, formales, no formales e informales, gracias a los cuales, personas consideradas adultas por la sociedad a la que pertenecen, desarrollan y enriquecen sus capacidades para la vida y el trabajo, tanto en provecho propio como en el de sus comunidades, organizaciones y sociedades.

En la construcción de capacidades estatales, la formación continua de las y los trabajadores públicos tiene un valor estratégico tanto para su profesionalización como para gestionar políticas públicas con miras a la construcción de un Estado al servicio de la ciudadanía y de jerarquizar a las personas que le dan vida.

Las sociedades en general y, en consecuencia, las organizaciones públicas han experimentado y experimentan cambios profundos desde finales del siglo XX, impulsados por el avance de las tecnologías y acelerados por la crisis sanitaria generada por la pandemia del COVID-19.

El documento del CLAD Gestión Pública Iberoamericana para el Siglo XXI plantea la importancia de que las y los servidores públicos puedan ver en la capacitación no solo una manera de obtener nuevos conocimientos y de fortalecer

capacidades sino también un estímulo en relación con su ambiente de trabajo.

Más recientemente, la Carta Iberoamericana de Innovación en la Gestión Pública sostiene que las tecnologías emergentes deben ser una herramienta para la generación y circulación de conocimiento, poniendo al ser humano como protagonista de estos procesos.

En los términos del séptimo considerando de la Resolución N° 172 de la Secretaría de Gestión y Empleo Público de Argentina por la que se crea el Programa INAP Futuro: “proyectar la gestión pública en la actualidad requiere dimensionar la velocidad exponencial de los cambios tecnológicos en curso, experimentar en ambientes controlados, consolidar el pensamiento estratégico y sistémico, proyectar escenarios futuros para anticiparse a las grandes disrupciones, dominar información relevante en tiempo real y, especialmente, desarrollar las capacidades que permitan a las y los trabajadores estatales aprovechar las tecnologías dentro de un modelo que promueva un trabajo humano basado en el conocimiento creativo y de calidad”.

Desde estas perspectivas, el curso comprende temas que faciliten el conocimiento y el uso de las múltiples oportunidades de aprendizaje, destacando el rol significativo de quien aprende y de quien, en las distintas organizaciones promueve la creación de territorios de aprendizaje.

A partir de lo mencionado y en línea con la Propuesta Formativa del INAP, en la presente actividad prevalecen los siguientes tipos de saberes: Saber (saberes objetivados sobre la realidad organizados en sistemas de conceptos y teorías) - Saber hacer (saberes de acción vinculados con la capacidad de intervenir) – Saber reflexionar (saberes relacionados a la capacidad de volver el pensamiento sobre objetos, situaciones, hechos, creencias, etc).

Organismos Coauspiciantes:

- Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP) de la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros de la República Argentina.
- Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas (EIAPP) del CLAD.

Contribución esperada

El curso se propone que las y los participantes fortalezcan capacidades para:

- Operar con una visión amplia de la formación como proceso que ocurre en instancias formales, no formales e informales.
- Reconocer y utilizar las oportunidades de aprendizajes no visibles mediadas por la tecnología y por las interacciones en el ámbito laboral.
- Identificar y diseñar territorios de aprendizaje para para sus organizaciones de pertenencia en diversos entornos presenciales, no presenciales y de práctica laboral.

Se espera que las organizaciones de pertenencia de los participantes:

- Cuenten con profesionales y técnicos capaces de construir territorios amplios de aprendizaje desde la perspectiva ecológica del aprendizaje.
- Brinden mejores servicios a la comunidad sobre la base de prácticas reflexionadas y superadoras basadas en el aprendizaje permanente.

Perfil del participante

Esta actividad se dirige a trabajadoras y trabajadores públicos y equipos que trabajen en áreas de capacitación o de recursos humanos de diferentes organizaciones públicas o que desarrollen actividades formativas y de gestión de la información y de los aprendizajes en el marco de sus responsabilidades, funciones o prácticas laborales habituales.

Se dirige también a trabajadoras y trabajadores públicos que hayan adquirido una especialidad reconocida y, por la naturaleza de sus tareas, se propongan colaborar en la construcción de una cultura de aprendizaje en sus organizaciones.

Requisitos deseables:

Contar con una cuenta de Gmail o estar dispuestos a abrirla, de manera de tener acceso a otros sitios de la web donde se realizarán actividades.

Es deseable pero no excluyente poseer título de nivel superior universitario o no universitario.

Requisitos técnicos

Contar con un dispositivo con conexión a Internet (PC, notebook, tablet), que tenga Adobe Reader instalado y que permita acceder fluidamente a páginas web y videos on line.

Objetivos

Objetivo general:

- Se espera que las y los participantes fortalezcan sus capacidades para renovar y diversificar espacios de aprendizaje para sus organizaciones de pertenencia aplicando una visión amplia de la formación en perspectiva de construcción de capacidades estatales.

Objetivos específicos:

- Comprender la noción de acción educativa distribuida.
- Caracterizar el enfoque ecológico del aprendizaje.
- Valorar el papel de las tecnologías emergentes dentro del enfoque ecológico del aprendizaje y para la construcción de territorios amplios de aprendizaje.
- Reconocer diferentes espacios de aprendizaje en las organizaciones públicas.
- Caracterizar el aprendizaje ubicuo y valorar su importancia en los procesos de aprendizaje de los adultos.

- Reflexionar sobre las nuevas demandas al rol del formador/a como promotor de aprendizajes.
 - Analizar las diferentes posibilidades que ofrecen las tecnologías emergentes para potenciar los aprendizajes en espacios formales e informales.
 - Valorar la importancia de la propia formación en relación con la construcción de capacidades estatales.
- Valorar los aportes de las nuevas perspectivas para la gestión de la capacitación.
Conocer y aplicar herramientas para la legitimación de territorios amplios de aprendizaje.

Contenido

Unidad 1: La acción educativa distribuida.

Enfoque ecológico del aprendizaje. Noción, características, configuración de territorios de aprendizaje.

Aprendizaje sin costuras. Noción y características.

El papel de las tecnologías emergentes en la configuración de nuevos territorios de aprendizaje.

El aprendizaje informal. Espacios organizacionales donde ocurre.

Unidad 2: Nuevas perspectivas en la gestión de la capacitación

Breve referencia histórica a la capacitación en las organizaciones.

La noción de capacitación: rupturas y continuidades.

Gestionar capacitación: Perspectiva tradicional y perspectiva de la gestión del conocimiento. Posibilidades, limitaciones y articulaciones.

Reconocimiento de espacios formales e informales de aprendizaje.

El rol del promotor de aprendizajes y la instalación de una cultura de aprendizaje en las organizaciones.

Unidad 3: Legitimación de espacios de aprendizaje con enfoque ecológico

Propuestas formalizadas de aprendizaje: Indagación y esclarecimiento de la demanda. Modalidades: presencial, en línea, híbrida.

Reconocimiento de espacios de aprendizaje. Valoración y legitimación.

Mapa de actores que aportan a la construcción de la legitimidad de la capacitación y de la formalización de otros escenarios y territorios de aprendizaje.

Estrategias metodológicas y recursos didácticos

Esta actividad, en modalidad virtual, se desarrollará con 32 horas de trabajo de las y los participantes que incluyen actividades en el entorno virtual de aprendizaje (EVA) y actividades de lectura, reflexión y de elaboración de diversas producciones.

La estrategia metodológica se orientará al trabajo colaborativo para la apropiación de nuevos saberes y saberes hacer y para la construcción de propuestas para la acción.

Se utilizarán los recursos ofrecidos por el entorno virtual de aprendizaje (foros de discusión, mensajería interna, posibilidad de disponer de visionado de videos, materiales de lectura, etc.), por la web y las TIC.

El rol tutorial consistirá en proponer los materiales y las actividades, moderar y animar los foros y retroalimentar a las y los participantes respecto de sus producciones y de su participación en las diferentes actividades.

El curso demandará un total de 32 (treinta y dos) horas distribuidas a lo largo de 4 (cuatro) semanas, con una dedicación aproximada de 8 (ocho) horas por semana.

En la cuarta semana, las y los participantes presentarán una actividad final integradora donde sistematizarán los aprendizajes logrados. Podrán elaborar: a) una propuesta para ampliar sus propios entornos personales de aprendizaje; b) una propuesta para que un equipo de trabajo elabore sus propios entornos de aprendizaje.

Actividades introductorias:

Al inicio del curso, se propondrán actividades de familiarización con la plataforma, en las que las y los participantes experimentarán el uso de las herramientas de comunicación, participación y construcción colaborativa con un triple objetivo: conocimiento interpersonal, dominio de las herramientas de la plataforma y análisis de los lineamientos, dinámica y condiciones de aprobación del curso. Será clave el conocimiento de los lineamientos generales, en cuanto a dedicación horaria (lecturas, actividades, interacciones y producciones) que deberán seguir las y los participantes, sus compromisos y cronogramas de cumplimiento. Se realizarán presentaciones personales y relatos de experiencias previas vinculadas con los temas del curso; lectura y análisis del programa; navegación por el aula virtual.

Actividades de desarrollo:

En la segunda fase se abordarán los temas y se realizarán diversas actividades de aprendizaje. El contenido se organiza en unidades temáticas para las cuales se prevé que las y los participantes realicen actividades individuales y grupales entre las cuales se encuentran:

- Lectura, análisis, discusión de materiales y de casos propuestos por la tutora y/o aportados por los participantes.
- Presentación y debate de experiencias a partir del reconocimiento de espacios formales e informales de aprendizaje.
- Elaboración de una propuesta de capacidades del promotor de aprendizajes.
- Reconocimiento y caracterización de los sectores de la organización donde se producen aprendizajes.

La participación en los foros es asincrónica, debiendo respetarse las fechas de cierre que la tutora proponga. Las participaciones deberán ser válidas y responder a la consigna planteada. No se considerarán válidas las intervenciones que solo manifiesten acuerdo o repitan lo que otras y otros participantes o la tutora hayan expresado.

Actividades de integración:

Las y los participantes realizarán actividades de integración en cada unidad temática, elaborando los componentes

parciales de la actividad de integración final, consistente en una propuesta de reconocimiento de espacios formales e informales de aprendizaje y de producción de conocimiento en sus organizaciones de pertenencia. Deberán indicar los actores intervinientes para la construcción de la legitimidad de esos espacios y explicitar el rol que las y los autoras/as del trabajo desempeñarán.

Finalizada la última semana del curso se desarrollará un foro de despedida y de reflexiones. Las y los participantes evaluarán el desarrollo de la formación y reflexionarán sobre los aportes recibidos.

Las y los participantes que no satisfagan los requisitos de aprobación podrán realizar actividades de recuperación.

Descripción de la modalidad

El curso se desarrollará en la modalidad en línea (on line), con tutoría, sobre la Plataforma Campus Virtual INAP.

Bibliografía

La bibliografía que se presenta a continuación podrá ser completada en el aula virtual con otros títulos o sitios de interés.

BLAKE, Oscar Juan (1997). La capacitación. Un recurso dinamizador de las organizaciones. 2ª ed. Buenos Aires: Macchi.

BLAKE, Oscar Juan (2008). Así aprendieron a trabajar. Cómo se construyó la capacitación laboral en la Argentina. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Granica.

CLAD (2003). "Carta Iberoamericana de la Función Pública". En: <https://bit.ly/3LEjvd7>

CLAD: "Gestión Pública Iberoamericana para el Siglo XXI". XL Reunión Ordinaria del Consejo Directivo del CLAD, Santo Domingo, 8-9/11/2010. En: http://old.clad.org/documentos/declaraciones/gestion_publica_iberamericana_para_el_siglo_xxi/view

COBO ROMANÍ, Cristóbal; MORAVEC, John W. (2011). Aprendizaje Invisible. Hacia una nueva ecología de la educación. Col·lecció Transmedia XXI. Laboratori de Mitjans Interactius / Publicacions i Edicions de la Universitat de Barcelona. Barcelona. En: <https://bit.ly/3szd3Nd>

CASTAÑEDA, Linda y Jordi ADELL, (eds.) (2013), "Entornos Personales de Aprendizaje: claves para el ecosistema educativo en red", Alcoy: Marfil. En: <https://bit.ly/34rHLMO> .

GAIRÍN SALLÁN, Joaquín (Ed.) (2012). Gestión del conocimiento y desarrollo organizativo: formación y formación corporativa. Madrid, Editorial Wolters Kluwer Educación.

GORE, Ernesto (2021). La vida en las organizaciones. El aprendizaje como acción colectiva. Ciudad Autónoma de Buenos

Aires: Granica.

GORE, Ernesto (2020). "Compilación de artículos y reflexiones sobre el aprendizaje organizacional". CUIINAP N° 16. Buenos Aires, INAP, año 1, 2020. Secretaría de Empleo y Gestión Pública. Disponible en <https://bit.ly/2Qaxzjz>.

LEMOS, Elisa (2021). "El diseño de una actividad de capacitación en línea con la construcción de capacidades estatales". CUIINAP N° 62. Disponible en <https://bit.ly/3saZZ02>

La cultura del aprendizaje: saltar o rodear la muralla. <https://bit.ly/3OXyWiz>

La formación en el puesto de trabajo: ¿por qué tarda tanto en volver a aparecer?" En Blog Trabajo colaborativo: Disponible en: <https://bit.ly/3hgQS6w> .

MARSICK, Victoria (2012). "¿Cómo pueden las organizaciones facilitar el aprendizaje informal en el lugar de trabajo?", pp. 74-93. En Joaquín Gairín Sallán (ed.), Gestión del conocimiento y desarrollo organizativo: formación y formación corporativa. Madrid: Wolters Kluwer/Educación.

MARSICK, V. (1991). «El aprendizaje en el puesto de trabajo: el caso de la reflexividad y de la reflexividad crítica». Revista de Educación, 294, pp. 141-154. En <https://bit.ly/2LKbcm4>

MAS GARCÍA, Xavier (2017). El tejido de Weiser. Claves, evolución y tendencias de la educación digital. Barcelona, Editorial UOC.

MAS GARCÍA, Xavier; MARTÍNEZ ACEITUNO, Josep;

GUINART ORPINELL, Míldred. La web 2.0 como entorno de aprendizaje informal en las organizaciones: posibilidades y modelos de aplicación. En <https://bit.ly/3OZ98CE>

MONTENEGRO, Sergio; otros (2016). "Causas de deserción en cursos de E-learning del Campus Virtual del Hospital Italiano de Buenos Aires". Disponible en <https://bit.ly/2Exz2xu>

PARDO, Hugo (2014). "Construcción del conocimiento colectivo a través de medios digitales". Disponible en: Construcción colectiva del conocimiento a través de medios digitales Disponible en <https://bit.ly/34rdGx3>

SPINOSA, Martín. (2010). "Los saberes del trabajo y la intervención educativa. Aportes desde la teoría socio histórica". En Novedades Educativas, Año 22, N° 230, p. 28 a 31.

SPINOSA, Martín (2009). "Los saberes y el trabajo. Ensayo sobre una articulación posible". Universidad Pedagógica Provincial. Seminario de Planeamiento y Gestión del Sistema Educativo. Disponible en <https://bit.ly/2YtlyKy>

Sitios recomendados:

INAP de Argentina: <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/inap>

CLAD – Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. <https://www.clad.org/>

Instituto Nacional de la Administración Pública – INAP <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/inap>

Publicaciones del INAP - <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/inap/publicaciones>

Asociación Argentina de Estudios de Administración Pública (AAEAPP) <https://aaeap.org.ar/>

Blog TRABAJO COLABORATIVO. Reflexiones sobre formación y aprendizaje colaborativo. <https://jesusmartinezmarin.org/>

SEDICI - Repositorio de la UNLP <http://sedici.unlp.edu.ar/>

El portal El Proyecto de Educación y Nuevas Tecnologías (PENT) de FLACSO en <http://www.pent.org.ar/publicaciones>

Evaluación de los aprendizajes

El curso tendrá instancias de evaluación de proceso y de producto.

La evaluación de proceso se realizará sobre las intervenciones en los foros, la presentación de entregas parciales; la participación en otras instancias de trabajo en plataforma o en otros entornos que se habiliten.

Para la evaluación de producto, las y los participantes elaborarán una propuesta de reconocimiento de espacios formales e informales de aprendizaje y de producción de conocimiento en sus organizaciones de pertenencia

Deberán indicar los actores intervinientes para la construcción de la legitimidad de esos espacios y explicitar el rol que las y los autoras/as del trabajo desempeñarán.

Deberán incluir en la presentación una reflexión sobre la propia experiencia de aprendizaje en la elaboración de la evaluación de producto.

Serán criterios para la evaluación de producto:

- Completud: Todos los puntos mencionados en la consigna de elaboración deberán estar desarrollados. (30%)
- Ajuste del desarrollo del trabajo a los temas trabajados en el curso y a la bibliografía y fuentes de consulta recomendadas. (30%)
- Pertinencia de las herramientas y recursos TIC seleccionados. (30%)

- Ajuste a las pautas formales de presentación de los trabajos (10%).

Se aplicará la siguiente escala para la evaluación del trabajo integrador final:

Excelente: trabajo completo; se ajusta a la consigna; no requiere comentarios, recomendaciones ni observaciones; responde a la totalidad de las pautas formales para la presentación.

Muy bueno: trabajo completo, se ajusta a la consigna; los comentarios, recomendaciones y observaciones que requiere son de orientación y especificaciones para la mejora; responde a la totalidad de las pautas formales de presentación.

Bueno: responde a la consigna, aunque no de manera completa; los comentarios, recomendaciones y observaciones que requiere se orientan a la modificación o profundización de los componentes del trabajo; las pautas formales de presentación no se cumplen en su totalidad.

Revisar y rehacer: no responde satisfactoriamente a la consigna; los comentarios, recomendaciones y observaciones que requiere involucran la mayoría de los componentes del trabajo; las pautas formales de presentación no se cumplen o no se cumplen en su totalidad. Los trabajos que hayan obtenido esta calificación podrán ser presentados nuevamente conforme a las indicaciones de la tutora y dentro de los cinco días hábiles contados a partir de la recepción de la devolución.

Las y los participantes contarán con un documento de orientaciones para la elaboración del trabajo integrador final.

Instrumentos para la evaluación

Instrumentos para la evaluación de los aprendizajes: informes de la plataforma, rúbrica de evaluación de los trabajos objeto de evaluación de proceso y de producto.

Instrumentos para la evaluación de la actividad: encuesta de satisfacción de participantes.

Requisitos de Asistencia y aprobación

Participar en la totalidad de los foros. Se considerarán participaciones válidas las que den cuenta de lecturas o reflexiones a partir de la consigna del foro. No se considerará válida la participación que solo enuncie adhesión a las expresiones de un compañero o compañera o de la tutora.

Presentar en tiempo y forma y aprobar los trabajos parciales y el trabajo integrador final conforme a los criterios de evaluación.

Duración (Hs.)

32

Detalle sobre la duración

32 (treinta y dos) horas distribuidas en 4 (cuatro) semanas de cursado más una semana para participar en el foro de cierre y despedida y completar la encuesta de satisfacción.

Lugar

Campus virtual INAP

Perfil Instructor

Elisa Lemos

Especialista en formación de formadores, con experiencia en capacitación de adultos y de docentes en organizaciones educativas y no específicamente educativas.

Origen de la demanda

INAP - CLAD

Prestadores Docentes

CUIT/CUIL	APELLIDO Y NOMBRE
27124446819	LEMOS,ELISA